

**TINJAUAN YURIDIS PERTIMBANGAN HAKIM  
DALAM PERKARA PERSELISIHAN PHK  
(Studi Terhadap Putusan PHK Efisiensi)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata II  
Pada Jurusan Magister Ilmu Hukum  
Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Oleh:**

**RIZQI FAUZIA**

**R100140001**

**MAGISTER ILMU HUKUM  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

TINJAUAN YURIDIS PERTIMBANGAN HAKIM  
DALAM PERKARA PERSELISIHAN PHK  
(Studi Terhadap Putusan PHK Efisiensi)

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

RIZQI FAUZIA

R100140001

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing I,



Prof. Dr. Harun, S.H., M. Hum.

Dosen Pembimbing II,



Dr. Kelik Wardiono, S.H., M.H.

HALAMAN PENGESAHAN

**TINJAUAN YURIDIS PERTIMBANGAN HAKIM  
DALAM PERKARA PERSELISIHAN PHK  
(Studi Terhadap Putusan PHK Efisiensi)**

Oleh:

**RIZQI FAUZIA**

**R100140001**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Jum'at 17 November 2017  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

**Dewan Penguji:**

1. Prof. Dr. Harun, S.H., M.Hum  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Kelik Wardiono, S.H., M.H.  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dr. Natangsa Surbakti, S.H., M.Hum  
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)



Direktur,

Prof. Dr. Bambang Sumardjoko

TINJAUAN YURIDIS  
**PERNYATAAN** HAKIM  
DALAM PERKARA PERSELISIHAN PHK  
(Studi Terhadap Putusan PHK Efisiensi)

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 30 Oktober 2017

Penulis



Rizqi Fauzia  
R100140001

Abstract

Efficiency is one of the reasons for the termination of employment (PHK) on the grounds of efficiency is indeed described in Article 164 Paragraph (3) of the Manpower Act. However, it will create a conflict of the practice of labor regulations. Because at the level of the Supreme Court of Indonesia, there are two developing schools, where the majority of Supreme Court Justices in the Supreme Court of the Republic of Indonesia are of the opinion that the creation of the company that performs the efficiency is that the company does not lead to bankruptcy (or the closure) of the company, may lead to bankruptcy. Article 164 Paragraph (3) Employment, Worker and / or unions often refuse to terminate employment for efficiency reason because according to them there is no article in Law no. 13 of 2003 which regulates the efficiency without the aid of the company could be the reason for the termination of employment by employers. It is not fair because efficiency is often used as a reason by employers to implement arbitrary termination of employment. So it could be said that the final result of industrial relations dispute disputes related to the efficiency of the company in practice level in the Supreme Court of the Republic of Indonesia. This study aims to analyze the judge's legal considerations in checking and dismissing disputes efficiency, and

## **TINJAUAN YURIDIS PERTIMBANGAN HAKIM**

### **DALAM PERKARA PERSELISIHAN PHK**

**(Studi Terhadap Putusan PHK Efisiensi)**

#### **Abstrak**

Secara yuridis konstitusional pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi memang dibenarkan sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 164 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Meskipun demikian hal tersebut masih menimbulkan polemik dalam praktek aturan ketenagakerjaan. Karena di tingkat Mahkamah Agung RI, terdapat dua mazhab yang berkembang, dimana mayoritas Hakim Agung pada MA RI berpendirian bahwa konteks perusahaan yang melakukan efisiensi agar perusahaan tidak menjurus kepada bangkrutnya (atau tutupnya) perusahaan, dapat melakukan PHK berdasarkan Pasal 164 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Pekerja dan atau serikat pekerja kerap menolak pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi karena menurut mereka tak ada pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur efisiensi tanpa tutupnya perusahaan bisa dijadikan alasan dilaksanakannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Hal itu tidak adil karena efisiensi seringkali dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang. Sehingga alangkah sukarnya memprediksi hasil akhir dari sengketa hubungan industrial PHK terkait efisiensi perusahaan dalam tataran praktiknya di Mahkamah Agung RI. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pertimbangan hukum hakim dalam memeriksa dan memutus perselisihan PHK efisiensi, dan untuk mengetahui model pertimbangan hukum hakim dalam memeriksa dan memutus perselisihan PHK efisiensi. Penelitian ini merupakan penelitian normatif. Tipe penelitian ini tergolong yuridis normatif yang bersifat deskriptif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi dokumen atau bahan pustaka utamanya pada data sekunder. Data yang diperoleh dan yang telah dikumpulkan baik itu data primer maupun data sekunder diolah dengan mencari, menginventarisasi dan mempelajari data-data sekunder yang berkaitan dengan obyek yang dianalisa. Penarikan kesimpulan, dilakukan dengan cara menafsirkan dan mendiskusikan data-data yang telah diperoleh dan diolah, berdasarkan norma-norma hukum, doktrin-doktrin hukum, dan teori ilmu hukum yang ada.

**Kata Kunci:** Pertimbangan, PHK, Efisiensi

#### **Abstract**

The constitutional juridical termination of employment (PHK) on the grounds of efficiency is indeed justified as described in Article 164 Paragraph (3) of the

Manpower Act. However, it still creates a polemic in the practice of labor regulations. Because at the level of the Supreme Court of Indonesia, there are two developing schools, where the majority of Supreme Court Justices in the Supreme Court of the Republic of Indonesia are of the opinion that the context of the company that performs the efficiency so that the company does not lead to bankruptcy (or the closure) of the company, may laid off under Article 164 Paragraph (3) Employment. Workers and / or unions often refuse to terminate their employment for efficiency reasons because according to them there is no article in Law no. 13 Year 2003 which regulates the efficiency without the lid of the company could be the reason for the implementation of employment termination by employers. It is not fair because efficiency is often used as an excuse by employers to implement arbitrary termination of employment. So it would be difficult to predict the final result of industrial relations disputes disputes related to the efficiency of the company in practice level in the Supreme Court of the Republic of Indonesia. This study aims to determine the judge's legal considerations in checking and dismissing disputes disputes efficiency, and to know the judge's legal judgment model in checking and dismissing disputes disputes efficiency. This research is a normative research. This type of research is classified as normative juridical that is descriptive. Data collection methods in this study using document studies or library materials primarily on secondary data. The data obtained and that have been collected both primary and secondary data are processed by searching, analyzing and studying secondary data related to the object being analyzed. The conclusion, done by way of interpreting and discussing the data that have been obtained and processed, based on legal norms, legal doctrines, and existing legal science theories

**Keywords:** Consideration, Layoffs, Efficiency

## 1. PENDAHULUAN

Jumlah tenaga kerja yang tersedia di Indonesia tak sepadan dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia.<sup>1</sup> Jumlah tenaga kerja jauh lebih banyak dari pada jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Sehingga pekerja kadang kerap mendapatkan permasalahan perihal PHK. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) senantiasa mejadi hal yang sulit bagi pengusaha ataupun pekerja atau buruh. Fakta memperlihatkan bahwa PHK seringkali menimbulkan ketidakpuasan bagi salah satu pihak dikarenakan masing-masing pihak memiliki sudut pandang yang berbeda dalam menyikapi terjadinya PHK.<sup>2</sup> PHK bisa terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha ataupun dari pekerja atau buruh. Namun pada kenyataanya lebih sering terjadi pemutusan hubungan

---

<sup>1</sup> Imam Soepomo, 2008, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, hal.10

<sup>2</sup> Lalu Husni, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal 11

kerja (PHK) atas inisiatif dari pihak pengusaha. Dengan tujuan untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi agar bisa mewujudkan peluang kerja seluas-luasnya.

PHK diatur dalam Pasal 150 hingga dengan Pasal 172 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk alasan-alasan PHK.<sup>3</sup> PHK oleh pengusaha kepada pekerja/buruh bisa disebabkan beragam alasan, seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun atau karena pekerja/buruh telah mengerjakan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 ayat (1) Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>4</sup>

Dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha bisa melaksanakan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja atau buruh disebabkan perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Penggunaan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 oleh pengusaha sebagai dasar hukum untuk bisa dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan telah menjadi polemik dalam praktek aturan ketenagakerjaan. Pekerja dan atau serikat pekerja kerap menolak pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi karena menurut mereka tak ada pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur efisiensi tanpa tutupnya perusahaan bisa dijadikan alasan dilaksanakannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Hal itu tidak adil karena efisiensi seringkali dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang, contohnya kepada pekerja yang dianggap

---

<sup>3</sup> Abdul R. Bodiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks, hal 79

<sup>4</sup> *Ibid*, hal 80



sudah tidak produktif atau yang dianggap “melawan dan membahayakan” perusahaan.

Seperti dalam Putusan MA Nomor 229 K/Pdt.Sus-PHI/2015, Putusan MA Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2015, dan Putusan MA 787 K/Pdt.Sus-PHI/2016. Ketiga putusan tersebut oleh majelis hakim diputus sebagai PHK dengan alasan efisiensi. Dalam Putusan MA Nomor 229 K/Pdt.Sus-PHI/2015 oleh majelis hakim diklasifikasikan sebagai PHK efisiensi karena memang benar perusahaan mengalami kerugian dibuktikan dari hasil audit Akuntan Publik telah mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut. Putusan MA Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2015 diputus sebagai PHK dengan alasan efisiensi karena bukan adanya kesalahan/pelanggaran oleh pihak Penggugat/Pekerja melainkan PHK sepihak karena disharmonisasi. Dan Putusan MA 787 K/Pdt.Sus-PHI/2016 karena perusahaan melakukan penutupan secara permanen bagian Living Essentials Group (LEG) kepada semua pekerja pada bagian LEG sehingga diklasifikasikan sebagai tindakan efisiensi namun pemutusan hubungan kerja efisiensi tidak diatur dalam PKB.

Putusan majelis hakim tersebut tidak serta merta diterima oleh pihak pengusaha ataupun pekerja karena pada putusan tingkat pertama pada Pengadilan Hubungan Industrial masih diketemukan majelis hakim tidak sesuai dalam penerapan hukumnya dalam memutus perkara PHK efisiensi tersebut. Sehingga berpengaruh kepada penerimaan hak yang semestinya diterima oleh pekerja. Atau dari pihak pengusaha semestinya memenuhi hak pekerja yang lebih banyak dari yang seharusnya diterima oleh karyawan. Berdasarkan hal tersebut yang mengakibatkan pihak pekerja atau pihak pengusaha mengajukan perkara pada tingkat kasasi.

## **2. METODE**

Dalam analisis penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif<sup>5</sup> yaitu meneliti berbagai aturan perundang-undangan yang dipakai sebagai dasar ketentuan hukum untuk mengkaji perihal aturan perundang-undangan mengenai perselisihan PHK karena efisiensi. Tipe penelitian yang digunakan

---

<sup>5</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2015, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Jakarta: Prenada Media, hal. 47



dalam penelitian ini lebih bersifat deskriptif, karena bermaksud menggambarkan secara jelas, tentang beragam hal yang berhubungan dengan obyek yang diteliti, yaitu pertimbangan hukum hakim dalam memeriksa dan memutus perselisihan PHK karena efisiensi.

Pembahasan pada tahap awal dikerjakan dengan cara melakukan inventarisasi terhadap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang menjadi obyek kajian. Yaitu UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU No 2 Tahun 2004 Tentang PHI, dan Putusan PHK efisiensi. Untuk tahap kedua dilakukan pembahasan yang berupa pengujian terhadap taraf sinkronisasi, antara berbagai data sekunder yaitu Putusan PHK efisiensi dengan peraturan perundang-undangan yang sudah diinventarisir tersebut. Sehingga mendapatkan model pertimbangan hukum hakim dalam memeriksa dan memutus perselisihan PHK efisiensi.

Metode Pendekatan yang diambil karena penelitian yang dipakai adalah bersifat yuridis normative, yaitu pendekatan pendekatan perundang-undangan.<sup>6</sup> Metode yang dipakai adalah dengan menganalisa aturan perundang-undangan yang terkait dengan apa yang menjadi fokus penelitian.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Pertimbangan Hukum Hakim dalam Memeriksa dan Memutus Perselisihan PHK Efisiensi**

##### **3.1.1 *Perkara Theresia (Tjia Ming Hoei) Lawan PT. Gistec Prima***

Dalam perkara Theresia (Tjia Ming Hoei) Lawan PT. Gistec Prima yang jelas terbukti merupakan PHK secara sepihak kepada pekerja karena tanpa adanya surat penegoran I, II dan III atau surat pemberitahuan sejenisnya dan hanya berdasarkan secara lisan yang disampaikan kepada kepada teman sekerjanya dan hakim Pengadilan Negeri menolak perkara tersebut dengan alasan yang tidak benar sehingga berakibat kerugian dan menghambat hak-hak yang seharusnya diterima pekerja.

Tidak hanya dari pihak pekerja yang mempermasalahkan tentang pertimbangan hakim dalam memutus perkara, dari pihak pengusaha

---

<sup>6</sup> Johny Ibrahim, 2008, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia. hal. 310

menyatakan bahwa hakim Pengadilan Negeri telah salah dalam penerapan hukum dan tidak mempertimbangkan dan melihat bukti-bukti yang ada. Sehingga pada tingkat kasasi Mahkamah Agung berpendapat lain dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam hal:

#### 3.1.1.1 Pembuktian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Walaupun tidak terdapat bukti Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis yang merupakan hal penting dalam suatu hubungan kerja antara Pekerja dan Pengusaha tetapi sebagaimana dijelaskan lengkap dalam Pasal 1320 KUH Perdata diatas tentang syarat sahnya perjanjian atau kontrak yakni sepakat mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, dan sebab yang halal. Kesepakatan untuk melakukan suatu perjanjian merupakan persesuaian paham dan kehendak antara sepakat yang diperlukan untuk melahirkan suatu perjanjian dianggap telah tercapai, apabila pernyataan yang dikeluarkan oleh suatu pihak diterima oleh pihak lain, dengan kata lain pernyataan atau kehendak yang dikeluarkan oleh suatu pihak itu disanggupi oleh pihak lain untuk dilakukan. Selain tentang syarat sahnya perjanjian terdapat unsur-unsur dalam perjanjian kerja yang menjadi hal penting dalam suatu hubungan kerja yaitu:

##### a. Unsur Pekerjaan

Hal ini dibuktikan dengan keterangan dua orang saksi yaitu saksi Budiyanto dan saksi Gunawan yang telah memperkuat dan mempertegas unsur ini bahwa sejak bekerja tahun 2008 sampai mengundurkan diri pada tahun 2013 tidak ada surat pengangkatan karyawan. Tetapi hasil keterangan saksi tidak dimuat dalam pertimbangan perkara ini.

##### b. Unsur Upah

Dibuktikan dengan SPT Tahunan PPH 21 Tahun 2011 dan Surat Rincian Saldo Jaminan Hari Tua Tahun 2011 sehingga didapat rincian gaji setiap per-bulannya

c. Unsur Perintah

Dibuktikan dengan Surat Invoice Nomor 002/GPC/INV/JH/VIII-01 tanggal 03 Agustus 2001. Dimana ada perintah untuk melakukan penagihan kepada pihak ketiga atas suruhan dari atasan selaku Pemilik dan Direktur Utama PT. Gistec Prima dan dikaitkan dengan bukti adanya surat permohonan perhitungan jamsostek 2012 sesuai PTKP-KI PT.

Sehingga berdasarkan syarat, unsur yang terpenuhi, serta berdasarkan ketentuan dan bukti-bukti yang ada maka hakim pada tingkat kasasi menyatakan bahwa pekerja memang benar adalah karyawan PT. Gistec Prima berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai pekerja PKWTT:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Untuk itu sebagai pekerja PKWTT juga mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh Perusahaan selaku pihak pemberi kerja selama masih aktif bekerja dan pada saat diputus hubungan kerjanya.

3.1.1.2 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena perusahaan melakukan efisiensi

Pada awalnya pekerja dinyatakan tidak boleh masuk kantor lagi semenjak pertemuan dengan legal hukum perusahaan tersebut tanpa adanya surat penegoran I, II dan III atau surat pemberitahuan sejenisnya dan hanya berdasarkan secara lisan yang disampaikan kepada teman sekerjanya. Makah tindakan tersebut dikatakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa adanya kesalahan dari pekerja. Tetapi hakim Mahkamah Agung mengkategorikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut sebagai tindakan

efisiensi. Hal ini tidak terlepas dari pelaksanaan beberapa putusan PHI dan Mahkamah Agung sebelumnya yang menyamakan PHK sepihak tanpa kesalahan dari pekerja dengan PHK efisiensi.

Sebenarnya PHK tanpa adanya kesalahan adalah lemah tanpa dasar dan seharusnya diputus untuk mempekerjakan kembali karyawan tersebut tetapi karena adanya disharmoni tatkala salah satu pihak sudah tidak lagi berminat melanjutkan hubungan kerja, hal ini dinyatakan dalam Alinea III Penjelasan Umum UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial menyebutkan :

“hubungan antara pekerja atau buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis.”

Sehingga hakim memutus pemberian pesangon dua kali lipat dari pesangon normal, sudah cukup menjadi hak normatif buruh yang di PHK sekalipun dasar PHK lemah selama hak pesangon diberikan sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yaitu uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

### *3.1.2 Perkara PT. Multi Lestari Lawan Aditya Prabowo dkk*

Pada perkara ini walaupun dalam bukti-bukti yang ada sudah menunjukkan bahwa perusahaan tersebut mengalami kerugian, kondisi keuangan dan perusahaan yang menurun drastis, kemudian disertai penutupan beberapa cabang perusahaan tetapi hakim tetap menyatakan untuk mempekerjakan kembali karyawan yang diPHK pada posisi semula ditambah dengan membayarkan upah proses dan uang paksa (*dwangsom*) perharinya. Pertimbangan hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada

Pengadilan Negeri Bandung tersebut tidak dapat dibenarkan dikarenakan hakim ternyata sudah mengesampingkan bukti-bukti yang ada, disamping itu ternyata sebelumnya sudah ada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha tentang kompensasi PHK, dan sudah dibayarkan sehingga hal tersebut menyatakan bahwa seluruh pekerja sudah menyetujui kesepakatan tersebut. Hal tersebut sejalan dengan putusan Mahkamah Agung yang membatalkan putusan Pengadilan Negeri Bandung tersebut. Hal tersebut didasarkan pada:

Pembuktian bahwa perusahaan telah mengalami kerugian

Merujuk pada Pasal 164 HIR96 tentang pembuktian dimana terdapat bukti surat yang berupa dokumen yang bersifat tertulis yaitu;

- a. Laporan Hasil Audit dari Kantor Audit Publik Dr. HER Suhardjadinata & Rekan di Bandung
- b. Kesepakatan Bersama antara Management dengan Karyawan tentang pengakhiran hubungan kerja dengan OPSI 1 x PMTK.
- c. Internal Memo Daftar nama Para Penggugat sebagaimana dimaksud di dalam Perjanjian Bersama antara PUK FPBJ dan pihak PT. Multi Lestari
- d. Legalisir sesuai asli Perjanjian Bersama antara PUK / SPTP FPBJ dan pihak PT. Multi Lestari
- e. Risalah Pertemuan Finalisasi Pengakhiran Hubungan Kerja  
Surat Pengalaman Kerja Pengurus Serikat yang membuat Kesepakatan Kerja Bersama
- f. Kesepakatan Bersama antara Tergugat dengan Para Penggugat tentang penanggungan kenaikan upah tahun 2012 berikut Akta Bukti Pendaftaran Kesepakatan Bersama di PHI Bandung.
- g. Daftar Nilai Kerugian Perusahaan
- h. Pemberitahuan dan Permohonan Ke Dinas Tenaga Kerja Kab. Bekasi bahwa PHK sudah melalui mekanisme yang benar

Selain bukti surat terdapat bukti saksi yang tidak kalah penting dalam proses pembuktian yaitu;

- a. Saksi Endre (Controler/ Pengawas Operasional Perusahaan)

menyatakan;

- Mengetahui bahwa pabrik PT. Multi Lestari sedang di dalam kondisi parah;
- Terjadi Penutupan 21 Cabang di daerah karena korupsi;
- Tagihan macet mencapai sekitar 6.5 miliar;
- Produk rusak dan dikembalikan customer sangat banyak;
- Hadir pada acara pembuatan Perjanjian Bersama dan mengetahui soal PHK sepakat hanya saja memang beberapa pekerja masih mempertanyakan selisih masa kerja;

b. Saksi Widy Verdianysah (HRD Supervisor) menyatakan;

- Mengetahui proses awal hingga akhir penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja tersebut;
- Hadir di dalam proses pembuatan Perjanjian Bersama tanggal 20 September 2013 dan 20 November 2013 bahwa pengakhiran hubungan kerja tersebut telah disepakati bersama dengan Serikat;

c. Saksi Arif Rahman Hakim (Bidang Advokasi Serikat Pekerja) menyatakan;

- Mengetahui juga dari awal proses PHK tersebut;
- Hadir pada pertemuan tanggal 18 September 2013 dengan auditor bahwa perusahaan tidak layak operasi karena posisi modal dan utang tidak layak;
- Menjadi saksi pada saat penandatanganan Perjanjian Bersama tersebut yang intinya telah sepakat namun proses meminta terlebih dahulu hasil audit;

Dari bukti-bukti tersebut diatas terlihat jelas bahwa perusahaan Tergugat mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut disertai penutupan sebagian cabang perusahaan sehingga hakim tingkat kasasi memutus PHK dengan alasan efisiensi sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) tanpa upah proses

dan uang paksa hal ini dikarenakan adanya akta bukti pencatatan perjanjian bersama dimana telah terjadi kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam pengakhiran hubungan kerja disertai pembayaran kompensasi. Sehingga setelah itu karyawan tidak hadir dan tidak melakukan kewajibannya lagi sebagaimana bukti-bukti yang telah disebutkan diatas. Dari situ dapat dilihat bahwa tidak ada tindakan skorsing kepada pekerja atau buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja yang mengharuskan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja atau buruh sesuai Pasal 155 UU Ketenagakerjaan.

### 3.1.3 *Perkara Andre F. L. Anggui Lawan PT Mitsubishi Corporation Indonesia (MCI)*

Pada perkara Andre F. L. Anggui Lawan PT Mitsubishi Corporation Indonesia (MCI), Majelis hakim pada tingkat pertama dan kasasi memutus PHK sebagai bentuk tindakan efisiensi dikarenakan salah satu bagian dari perusahaan tutup dan dialihkan pada perusahaan induk, walaupun perusahaan tidak tutup, dan tidak mengalami kerugian. Dengan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja kepada seluruh pekerja bagian LEG Nomor 603/ADM/2015 tanggal 29 Juli 2015 tentang keputusan bisnis Pemegang Saham (induk) perusahaan Mitsubishi Corporation yang telah mendirikan PT MC Living Essentials Indonesia (MCLEI) pada tahun 2012, yang salah satu bidang usahanya adalah sama dengan bagian LEG

Selain itu dikarenakan setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), maka pekerja tidak lagi melakukan aktivitasnya sebagai pekerja (karyawan), sehingga mereka tidak berhak atas upah proses perselisihan. Untuk itu pengusaha berkewajiban membayar kompensasi kepada Para Pemohon Kasasi berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



Dalam tiga perkara diatas terdapat perbedaan alasan penyebab hakim memutus PHK tersebut dikategorikan sebagai efisiensi. Yaitu PHK langsung dilakukan sepihak oleh pimpinan perusahaan dikarenakan tidak adanya kecocokan dan disharmonisasi lagi antara pekerja dan pimpinan perusahaan, PHK terhadap pekerja sebagai langkah efisiensi karena melihat kondisi keuangan perusahaan yang memburuk, perusahaan melakukan penutupan secara permanen pada salah satu bagian tetapi bukan terhadap perusahaan. Jika dilihat alasan efisiensi yang digunakan hakim dalam memutus perkara tersebut maka dari tiga perkara tersebut tidak ada frasa perusahaan tutup, dimana tutupnya perusahaan dimaknai perusahaan tutup secara permanen. Ada satu perusahaan yang melakukan penutupan tetapi itupun bukan perusahaan yang tutup melainkan hanya satu bagian saja yang tutup dikarenakan sudah ada bagian tersebut di perusahaan induk, dan ada beberapa eks karyawan yang bergabung didalamnya. Selain itu dalam kalimat selanjutnya dari pasal tersebut bukan merupakan alasan dari salah satu kasus tersebut tetapi sebaliknya, bahwa memang perusahaan sedang mengalami kerugian dan kondisi yang menurun sehingga harus memPHK beberapa karyawan tersebut

Pekerja yang di PHK dengan alasan efisiensi berhak mendapatkan kompensasi. Dalam hal ini sebagaimana dinyatakan dalam pasal diatas juga dipengaruhi oleh masa kerja pekerja atau buruh yang di PHK tersebut. Ketentuan tentang kompensasi terperinci diatur dalam Pasal 156 ayat 2 sampai ayat 4 yang telah diuraikan diatas. Selain kompensasi yang harus diberikan kepada pekerja yang diPHK yang meliputi tiga hal yang telah dijelaskan dalam pasal tersebut diatas ada juga upah proses yaitu pemberian upah selama proses pemutusan hubungan kerja. Tetapi upah proses ini tidak selalu diberikan karena mengingat beberapa ketentuan dan perbedaan pendapat dalam penafsirannya. Sebagaimana telah dijelaskan diatas dalam Pasal 155 ayat (3) yang dilatarbelakangi atas adanya sanksi skorsing kepada pekerja dalam rangka proses PHK dimana pekerja masih belum dinyatakan resmi diPHK karena belum ada putusan PHI. Tetapi hakim

dalam penafsirannya berbeda-beda ada yang menyatakan upah proses tidak diberikan hingga mendapatkan putusan yang berkekuatan hukum tetap tetapi hanya sebanyak enam bulan upah saja. Selain itu pekerja dalam gugatannya terkadang tidak memohon agar pengusaha dihukum membayar upah proses.

Dalam memutuskan setiap Perkara di dalam persidangan hakim tidak serta merta memutuskan perkara dengan sekehendak hatinya sendiri. Melainkan Hakim mempunyai pertimbangan-pertimbangan dan landasan hukum untuk memutuskan suatu perkara tersebut. Dalam Pasal 100 UU PPHI disebutkan bahwa dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum positif di bidang perburuhan/ketenagakerjaan, perjanjian yang ada yaitu perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama, kebiasaan adalah hukum tidak tertulis yang timbul dari praktik penyelenggaraan hubungan kerja dan keadilan yaitu sebagai penekanan dari dasar pertimbangan hakim yang tidak hanya didasarkan pada hukum, perjanjian, tetapi juga kebiasaan yang dapat melahirkan keadilan yang sesuai dengan nilai keadilan dalam masyarakat.

Tetapi dalam pertimbangannya hakim juga mendasarkan pada putusan dengan permasalahan yang serupa dan kebiasaan yang dianggap melahirkan keadilan sesuai dengan nilai keadilan masyarakat. Tetapi untuk menciptakan keadilan dalam putusan yang dijatuhkan dalam perkara ini tidaklah mudah, karena rasa keadilan sifatnya relatif tergantung dari sudut pandang mana menilainya. Dalam teori Radbruch tidak mengijinkan adanya pertentangan antara, keadilan, kepastian, dan kemanfaatan, seperti yang terjadi selama ini. Tanpa tanda kutip Dalam perkara tersebut diatas walaupun alasan efisiensi terkadang hanya digunakan celah bagi pengusaha untuk memPHK pekerjanya, namun hakim tingkat kasasi telah berusaha untuk adil dalam hal kompensasi, hal ini terlihat dalam beberapa perkara diatas. Mengingat jika apabila hakim memutuskan untuk

mempekerjakan kembali pekerja, maka akan lebih menjadikan beban mental kepada pekerja sendiri.

### **3.2 Model Pertimbangan Hukum Hakim dalam Memeriksa dan Memutus Perselisihan PHK karena Efisiensi**

Untuk mendapatkan model pertimbangan hakim yang ideal dalam memutus perkara PHK efisiensi didasarkan pada beberapa hal sebagai berikut:

- a. Sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku yaitu;
  - Keharusan penyertaan risalah penyelesaian non litigasi sebelum pengajuan gugatan di PHI hal ini sesuai dengan Pasal 152 UU Ketenagakerjaan, Pasal 3, 4 ayat (1), dan Pasal 83 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004 Tentang PHI
  - Dilakukanya PHK dengan alasan efisiensi harus sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
  - PHK harusnya merupakan jalan terakhir setelah dilakukan berbagai upaya oleh perusahaan. Hal tersebut dimuat dalam Pasal 151 ayat (1) dan penjelasannya yang isinya adalah "pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja". Selain itu di dalam Surat edaran Menteri Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 disebutkan upaya sebagai berikut;
    - Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas misalnya tingkat manager dan direktur;
    - Membatasi/menghapuskan kerja lembur;
    - Mengurangi Jam Kerja;
    - Mengurangi Hari Kerja
    - Secara bergilir untuk sementara waktu, meliburkan atau merumahkan pekerja/ buruh
    - Bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya, tidak diperpanjang lagi kontraknya
    - Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

- Ketentuan kompensasi untuk pekerja yang di PHK karena efisiensi yaitu uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan
- b. Upah proses seharusnya dibayar sampai putusan PHI berkuatan hukum tetap (*inkracht van gewijde*), ketika belum ada persetujuan PHK antara pekerja dan pengusaha, uang kompensasi belum dibayar, dan pekerja dalam masa skorsing.
- c. Sesuai dengan asas-asas putusan hal ini dijelaskan dalam Pasal 178 HIR/189 RBG dan Pasal 50 UU No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, yaitu :
  1. Memuat dasar alasan yang jelas dan rinci (Pasal 25 ayat (1) UU No. 4 Tahun 2004).
  2. Wajib mengadili seluruh bagian gugatan.
  3. Tidak boleh mengabulkan melebihi tuntutan.
  4. Putusan diucapkan di muka umum dengan dilakukan di dalam ruang sidang gedung pengadilan yang ditentukan untuk itu.
- d. Pertimbangan hakim dalam memutuskan sebuah perkara seharusnya juga mempertimbangkan aspek sosiologis dan filosofis  
 Pertimbangan aspek sosiologis yaitu dimana pekerja atau buruh yang sudah bekerja seharusnya diberikan hak-haknya sebagai pekerja atau buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **4. PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

4.1.1. Pertimbangan hukum hakim dalam memeriksa dan memutus perselisihan PHK karena efisiensi pada:

a. Pengadilan Hubungan Industrial;

Pada Perkara Theresia (Tjia Ming Hoei) Lawan PT. Gistec Prima hakim menolak gugatan Penggugat (Pekerja/Theresia) untuk seluruhnya Karen Gugatan Penggugat (Theresia) adalah diskualifikasi in persoon dan kurang pihak. Pertimbangan hakim tersebut cenderung merugikan pekerja

Pada Perkara PT. Multi Lestari Lawan Aditya Prabowo dkk hakim mengabulkan gugatan Penggugat (Pekerja/Aditya Prabowo dkk) untuk sebagian dikarenakan tidak mempertimbangkan bukti-bukti yang ada dalam perjanjian bersama dan laporan hasil audit keuangan. Pertimbangan hakim tersebut cenderung menguntungkan pekerja

Pada Perkara Andre F. L. Anggui Lawan PT Mitsubishi Corporation Indonesia (MCI) hakim mengabulkan gugatan penggugat (PT Mitsubishi Corporation Indonesia (MCI)) untuk sebagian dikarenakan adanya Surat Keputusan PHK Nomor 603/ADM/2015 karena perusahaan menutup secara permanen bagian Living Essentials Group (LEG). Pertimbangan hakim tersebut cenderung menguntungkan perusahaan.

b. Tingkat Kasasi (Mahkamah Agung)

Pada perkara Theresia (Tjia Ming Hoei) Lawan PT. Gistec Prima hakim mengabulkan permohonan kasasi dari pemohon kasasi (Theresia (Tjia Ming Hoei)) dan membatalkan putusan Pengadilan Negeri dikarenakan hakim Pengadilan Negeri salah menerapkan hukum dalam menentukan status penggugat (Theresia) sebagai pekerja PKWTT. Pertimbangan hakim Mahkamah Agung cenderung memenuhi hak-hak pekerja yang diPHK

Pada Perkara PT. Multi Lestari Lawan Aditya Prabowo dkk hakim mengabulkan permohonan kasasi dari pemohon kasasi (PT. Multi Lestari) dan membatalkan putusan Pengadilan Negeri dikarenakan hakim tingkat pertama tidak mempertimbangkan bukti berupa Perjanjian Bersama yang telah menyepakati dilakukan audit dari Akuntan Publik. Pertimbangan hakim Mahkamah Agung cenderung tidak memberatkan perusahaan tetapi hak-hak pekerja yang diPHK tetap terpenuhi sesuai dengan ketentuan.

Pada Perkara Andre F. L. Anggui Lawan PT Mitsubish Corporation Indonesia (MCI) hakim menolak permohonan

kasasi dari pemohon kasasi (Andre F. L. Anggui) dikarenakan hakim Pengadilan Negeri tidak salah dalam penerapan hukum dalam hal pengkategorian PHK Termohon Kasasi (PT Mitsubishi Corporation Indonesia (MCI)) sebagai tindakan efisiensi. Pertimbangan hakim Mahkamah Agung cenderung tidak merugikan kedua belah pihak baik pekerja maupun perusahaan.

#### 4.1.2. Model pertimbangan hukum hakim dalam perkara PHK efisiensi:

##### a. Pada Pengadilan Hubungan Industrial (Pengadilan Negeri)

Harus menyertakan risalah penyelesaian non litigasi sebelum pengajuan gugatan di PHI

PHK harusnya merupakan jalan terakhir setelah dilakukan berbagai upaya oleh perusahaan

Dilakukannya PHK dengan alasan efisiensi harus sesuai dengan pasal 164 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan kompensasi untuk pekerja yang di PHK yaitu uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)

Upah proses seharusnya dibayar sampai putusan PHI berkuatan hukum tetap (inkracht van gewijde), ketika belum ada persetujuan PHK antara pekerja dan pengusaha, uang kompensasi belum dibayar, dan pekerja dalam masa skorsing

##### b. Pada Tingkat Kasasi (Mahkamah Agung)

Pada dasarnya sama dengan model pertimbangan hakim Pengadilan Hubungan Industrial diatas tetapi hakim dalam memutuskan sebuah perkara seharusnya mempertimbangkan aspek sosiologis dan filosofisnya juga. Selain itu dalam menafsirkan pasal 164 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003 tentang efisiensi seharusnya karena alasan ekonomi dan/atau kondisi perusahaan yang tidak baik bukan karena alasan atau masalah pribadi.

## 4.2 Saran

- 1) Untuk mengurangi perbedaan dan multitafsir dalam perkara PHK efisiensi pemerintah perlu menyusun peraturan perundang-undangan kembali untuk PHK efisiensi atau membuat peraturan penjelasnya dalam hal tersebut agar terciptanya putusan hakim yang memenuhi rasa keadilan.
- 2) Untuk meminimalisir hakim salah menerapkan hukum dalam pertimbangannya, selain perubahan, penambahan dan penyusunan peraturan perundangan baru juga diperlukan ketelitian, kecermatan serta pemahaman cara dan metode membuat pertimbangan hukum yang baik dan argumentatif, sehingga akan menghasilkan putusan yang ideal.
- 3) Dikarenakan lamanya waktu yang dibutuhkan dalam berperkara lewat jalur pengadilan hingga tingkat kasasi, maka sebaiknya penyelesaian PHK dilakukan lewat jalur luar pengadilan (musyawarah) tetapi tetap harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tidak merugikan salah satu pihak. Untuk itu diperlukan pengawasan pemerintah dalam hal ini.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku dan Jurnal:

- Bodiono, Abdul R. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Indeks.
- Dekker, Ronald, 2010, ILO, "Labour Market Indicators Questionnaire" Employment Security a Conceptual Exploration, Reflec T, Tillburg: Tillburg University
- Faiz, Pan Mohamad. 2009. Teori Keadilan John Rawls. Jurnal Konstitusi, Volum 6 Nomor 1
- Husni, Lalu. 2010 . *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Ibrahim, Johny. 2008. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia.
- Maringan, Nikodemus. 2015. Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut



Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.  
Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion. Edisi 3 Volume 3.

Marzuki, Peter Mahmud. 2015. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Jakarta:  
Prenada Media.

Soepomo, Imam. 2008. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan.

**Peraturan Hukum:**

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan  
Industrial

Kitab Undang Undang Hukum Perdata

UU Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 232 MEN  
2003

Surat Edaran Menteri Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang  
Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 atas Pengujian Pasal  
164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003